

informations correspondance ouvrières

Regroupement, Inter Entreprise

SOMMAIRE

LES EVENEMENTS	
LES TRAVAILLEURS EN FRANCE (les grèves, CIERA, Renault Jeumont)	p 1
LES TRAVAILLEURS DANS LE MONDE (USA , Grande Bretagne)	p 5
LI.AISONS (regroupement interentreprise)	p 9
L'EVOLUTION DES SYNDICATS (intégration,leur fonction,le plan)	p 10
CORRESPONDANCE	p 13

LE NUMÉRO

mensuel

0,30 NF

m^o 1
OCTOBRE 1961

les événements

Il est difficile de démêler dans l'écheveau des événements leur importance réelle, leur sens, et d'en tirer des perspectives, même relativement proches. Les manœuvres du gouvernement, sur tous les plans (Algérie, Intérieur, et international) le jeu correspondant des organisations (partis et syndicats) en France, celui du F.L.N. et de l'O.A.S. en Algérie et en France, les réactions latentes ou ouvertes des différentes couches sociales en France (paysans, travailleurs, étudiants) aux conséquences conjointes de l'évolution du capitalisme et de la poursuite de la guerre les positions politiques motivées ici même par les péripéties de la lutte entre les deux blocs, tout cela créé une situation bien confuse. La situation capitaliste en France subit en ce moment même des transformations profondes: c'est le sens de ces transformations que nous devons essayer de dégager à travers les bouleversements qui atteignent tout depuis les structures de l'Etat, jusqu'au comportement des individus. Il faut essayer de dépasser les réactions "sentimentales" à l'aspect superficiel des faits, les jugements en fonction des idées personnelles pour tout replacer à sa juste valeur dans l'évolution de la société.

Sur les manifestations d'Algériens à PARIS: beaucoup a été dit, tant sur leur aspect politique que sur la condition présente de ces travailleurs en France. On ne répétera jamais assez autour de nous les exactions de toutes sortes de la police qu'ils subissent, leur vie misérable, combien le couvre-feu était une atteinte à leurs libertés les plus élémentaires, privant beaucoup en fait de leur travail.

Ce mouvement a secoué toutes les couches sociales en France, d'une manière profonde, même si aucune réaction apparente ne s'est produite. Pour les classes moyennes effarées, les Algériens ce n'était plus de l'autre côté de la mer une petite guerre que d'autres faisaient, ce n'était plus des travailleurs relégués dans des banlieues ou des quartiers fermés, voilà qu'ils descendaient dans la rue troubler ceux qui allaient en toute quiétude au cinéma, au théâtre, voilà qu'ils remplissaient les colonnes des journaux, et les interviews de la radio, avec les détails de leur vie, traquée et misérable: on ne pouvait plus les ignorer et cela troublait les "bonnes consciences".

Mais d'autres observations s'imposent:

- la police a pu se livrer en quelques heures, pratiquement à l'ascu de tous, et sans aucune réaction des travailleurs à une opération de style "rafle" et déportation, et la maintenir pendant huit jours avant que la presse commence à faire des "révélations" et certains organismes ou personnalités à intervenir.

- quelle valeur donner à cette opération "politique" tant pour le FLN que pour le gouvernement? Chacun peut faire des suppositions: ce qui est certain c'est que dans les jeux intercroisés des adversaires en guerre, au moment où ils parlent de négociations, la vie des hommes ne pèse pas grand'chose.

Curieusement, les partis et les syndicats semblent considérer la guerre d'Algérie comme terminée et n'agissent présentement qu'en fonction d'élections prochaines et d'un retour sur la scène politique. La nécessité de faire bloc contre l'UNR et De Gaulle, les amène à se regrouper en "opposition" (de sa majesté) et à exploiter (sinon à les attiser un peu) les réactions des différentes couches sociales (paysans, travailleurs).

LES travailleurs en France

LES GREVES d'AUTOMNE:

Il n'y a aucun changement dans la tactique des organisations syndicales c'est l'attentisme qui couvre pratiquement le gouvernement De Gaulle, mais qui essaie en même temps de tirer profit de tout mouvement pour l'exploiter sur le plan politique.

On retrouve en conséquence les grèves tournantes et les journées d'action. Cependant, même dans cette tactique de diversion, les syndicats ont été contraints, sous la pression de la base, de donner une ampleur plus grande aux mouvements: au lieu des petites grèves d'une heure, ce sont souvent des arrêts de 24 heures. Mais par contre ils réussissent à maintenir un cloisonnement entre toutes ces actions, pour éviter au pouvoir les dangers d'une action généralisée.

La distance entre les directions syndicales et les travailleurs peut se mesurer à la dédramatisation d'un dirigeant des cheminots (cité par France-Observateur du 19/10/61) :

"Cette fois, je ne sens absolument pas le climat; il est possible que la grève soit un échec total, mais il est également possible qu'elle prenne une allure violente".

Sur cette toile de fond des luttes tenues en mains par les centrales, il y a les conflits isolés mais révélateurs d'une combativité dans laquelle les organisations n'ont souvent aucune part:

- grèves pour les salaires dans de petites entreprises:

12 jours aux chaussures André à Pantin (300 ouvriers)
10 jours à Electrolgal à La Courneuve
10 jours au Carbone Lorrain à Gennevilliers (110 ouvriers)
12 jours dans une filature près de Rouen
400 grévistes au Bronze industriel, à Bobigny
14 jours chez Andax à Montreuil (220 ouvriers)

Le paradoxe apparent, c'est que dans la plupart de ces entreprises, il n'y avait pas de sections syndicales. Comme l'écrit l'Humanité du 27/9/61, à propos d'Electrolgal: "Ouvriers et ouvrières ne sont pas disposés à se laisser faire. Ils ont décidé dans l'immédiat de créer une forte section syndicale C.G.T."

- grèves contre les mesures "d'aménagement" du capitalisme

à Lille, chez Massey-Ferguson (tracteurs)
à Villerupt (Meurthe-et-Moselle) où pour protester contre la fermeture d'une mine de fer, les mineurs font la grève sur le tas au fond de la mine: cette occupation est significative de la combativité des travailleurs, et son retentissement en Lorraine paraît très grand.

- grève des 5.000 dockers de Marseille

qui depuis plus de 15 jours refusent de faire des heures supplémentaires pour obtenir un horaire de 8 heures normales par jour avec un salaire de base quotidien de 3.500 Frs.

O.M.E.R.A., environ 700 ouvriers (lettre d'un camarade)

"travaille uniquement pour l'armée de l'air "Radar, photo, radio". Il y a cinq ans, seul un syndicat avait de la force, la C.G.S.I., syndicat indépendant, que tout le monde connaît...; mais depuis, la C.G.T. a pris progressivement de la puissance et a obtenu aux dernières élections toutes les voix. Des camarades peu combattifs, en grande majorité qui n'ont jamais fait de grands mouvements, pour ne pas dire rien, une faible proportion de syndiqués à la C.G.T. et presque pas à la C.G.S.I.

"Au retour des vacances, certains fraiseurs ont exprimé leur mécontentement au point de vue salaires, mais un jour l'équipe voulait se battre, et le lendemain, ne le voulait plus; déjà une faute de la C.G.T. qui n'a pas poussé le feu. Donc le travail vient de deux ou trois fraiseurs (aucun fraiseur syndiqué à la CGT un seul à la CGSI), mais dès le début, faible pourcentage pour la lutte directe, un fraiseur a eu l'idée (qui a plu beaucoup) de faire une pétition qui recueillerait les signatures et ferait part du mécontentement général; tout le monde a signé dans les ateliers, mais comme il fallait s'y attendre, cela n'a rien donné. Alors les plus combattifs des fraiseurs ont réussi après pas mal de difficultés, à faire débrayer l'équipe qui est allée voir d'abord les délégués CGT, ensuite le chef d'atelier; celui-ci ne voulait pas discuter avec les fraiseurs; alors l'équipe est sortie dans la cour et les délégués ont parlementé avec le chef d'atelier; certains tourneurs voulaient faire grève avec nous, les délégués n'ont pas voulu, prétextant que les tourneurs n'étaient pas "préparés" et pas avertis. Ceci est exact, car cette grève a été très rapide et spontanée, le débrayage a duré 1/4 d'heure et le travail a repris, mais les discussions allaient bon train, surtout chez les tourneurs.

"Le lendemain matin, un vendredi, après bien du mal, les tours ont eux aussi débrayé, comme les fraiseurs, à 100%. Le chef d'atelier a été plus calme, mais plus dur, il ne voulait pas discuter et prétendait même, si le travail ne reprerait pas, renvoyer pour toute la journée tous les tourneurs; mais le délégué a freiné sa colère en disant que tous les fraiseurs partiraient par solidarité et c'était vrai. Le chef du personnel est arrivé très vite et a dit qu'il ne voulait rien voir, que ces mouvements là n'avaient pas d'importance pour la direction et que rien ne dangerait.

"Dans la soirée une note de service rappelait que la prime de fin d'année était gracieuse: cela a fait pour car les chaudronniers, qui le lundi devaient débrayer ne l'ont pas fait, mais aussi parce qu'ils avaient appris que la direction donnait pour les P 2 chaudronniers 20 frs de l'heure. La semaine suivante le bruit courait d'une rallonge prochaine et effectivement à partir du 1^{er} octobre, tout le monde a été augmenté de 10 ou 15 frs del heure. La Direction avait certainement en vue une prochaine augmentation, mais seulement si le climat les forçait à le faire. Je crois aussi qu'elle ne s'attendait pas à ce mouvement rapide et surtout jamais vu ici. On peut remarquer le manque de travail CGT et autre, à réparer la grève qui n'aurait pu tenir longtemps à une petite équipe, si courageuse soit-elle; et aussi le manque de contacts entre ouvriers. "

RENAULT: ESPERER ou CHOISIR (extrait de Voix Ouvrières- Dt 37- N° 112)

" Lorsque les nouvelles voitures qui commencent à se balader passent auprès de nous, on entend souvent : "elle n'est pas jolie, mais elle est pratique, Pourvu qu'elle se vende. " Il y a là une fâcheuse tendance à considérer que le maintien ou l'amélioration de notre standing dépend du succès commercial des marchandises que nous produisons. Si c'est l'intérêt de Monsieur Dreyfus d'essayer de nous faire croire que notre situation dépend de ses bonnes affaires, il est stupide de notre part de le croire. Les syndicats ont montré que notre pouvoir d'achat était de 10% en retard sur 1955. Depuis 1955 on a toujours vendus des voitures et 1960 qu'on nous a présenté comme une année mauvaise a battu tous les records de production et de ventes.

" Si nous savions vendre notre travail aussi bien que la Direction sait vendre les voitures, qu'elle nous fait faire, nos conditions de vie seraient autrement élevées. Car nos salaires ne dépendent pas de la capacité de la direction à vendre des voitures, ils dépendent de notre capacité à nous faire payer notre travail. Et notre capacité à faire aboutir nos revendications dépend en grande partie du choix du moment pour engager la lutte. Or actuellement le moment serait particulièrement bien choisi pour agir. La direction a besoin de nous et espère s'en tirer en affichant la prime avec un gros chiffre qui est inférieur aux trois petits chiffres de l'an dernier.

" La direction a montré qu'elle savait choisir le moment où " ça n'allait pas très bien" pour nous serrer la vis et diminuer nos salaires. Si nous laissons passer le moment "où ça va mieux", sans exiger notre dû, il nous restera "l'espoir" des prochains licenciements et des prochaines diminutions de salaires. "

JEUMONT: lettre d'un camarade:

"... Il y a quelques jours, le patronat a émis une circulaire demandant aux ingénieurs de jouer le rôle de flic dans la boîte, chacun son tour. On lira le détail dans le tract ci-joint. J'ai parlé de cela avec deux ingénieurs qui m'ont dit que tous les ingénieurs auraient refusé ce "travail ignoble". Mais il semble qu'à JEUMONT (Nord) où se trouve la maison mère, les gens ont marché. Je ne sais pas si cela est vrai."

Extrait du tract commun à tous les syndicats:

"... objet de la note: "ingénieurs de semaine", vous remarquerez que la qualification d'ingénieurs de semaine est par elle-même tout un programme.

" L'ordre de service en question impose donc l'organisation suivante:

" Les ingénieurs de semaine ont pour mission essentielle de secourir la direction dans la tâche du maintien d'une nécessaire discipline de travail parmi le personnel, et cela notamment lorsque les conditions de travail de ce dernier ont pour effet de rendre difficile ou pratiquement impossible le contrôle des chefs hiérarchiques directs.

" Il en est ainsi en particulier:

- lors des prises et cessations de travail, compte-tenu des différents horaires existants

- en cas de travail en dehors des heures ou des jours habituels

- en cas d'absence des chefs directs.

Mais d'une manière générale leur intervention peut-être demandée dans tous les cas, où les chefs de service ou le Directeur désirent procéder à des contrôles que les circonstances les empêchent d'effectuer personnellement.

En règle générale, les ingénieurs de semaine doivent se limiter essentiellement à des constatations dont ils doivent rendre compte objectivement et sans commentaires, telles que :

- nombre et identité des personnes présentes en un lieu donné à une heure donnée, ou

nombre et identité des personnes arrivant en un lieu donné après une heure déterminée.

Ils leur appartiendra de signaler toutefois d'eux-mêmes tout manquement évident à la discipline, ou à la tenue dont ils auront été témoins.

Les différentes missions à effectuer dans la semaine seront fixées à l'ingénieur de semaine, soit toutes ensemble dès la fin de la semaine précédente, soit successivement, au fur et à mesure des missions à exécuter.

L'ingénieur de semaine doit rendre compte des constatations faites au plus tard dans les 24 heures et par écrit.

Ce compte rendu doit être remis au secrétariat de direction sous pli fermé, adressé personnellement au directeur. "

Les commentaires des syndicats n'essaient pas de mettre en cause la fonction du cadre et de la hiérarchie qui est pour moitié au moins de faire "régner la discipline": ils ne contiennent que de la littérature sur la délation, le mouchar-dage, et à la fin le coup de chapeau à la hiérarchie sous cette phrase :

" ensemble, cadres, maîtrise, techniciens, employés, ouvriers, nous imposerons le retrait définitif de ces dispositions scandaleuses " (comme on descend bien l'échelle sociale).

PROMOTION SOCIALE:

aux usines Renault. Différents journaux signalent: "tous les ouvriers professionnels 3^e catégorie (les P.3.) qui constituent la catégorie supérieure des ouvriers professionnels, vont bénéficier à la Régie Renault du statut du personnel mensuel (employés, techniciens ou cadres) sous la seule condition d'avoir une année d'ancienneté. Tous les P.2. (la catégorie immédiatement inférieure, ayant quinze années d'ancienneté deviennent "agelément "mensuels". De plus chaque trimestre, le contingent des P.2. qui accédera au statut mensuel, du fait de son ancienneté, se trouvera augmenté de 10% par une promotion complémentaire au choix. Ces mesures intéressent actuellement environ 3000 personnes (sur 40.000 travailleurs).

Il faut rappeler que le statut mensuel était déjà accordé en fonction de la convention d'établissement en vigueur, à tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification, ayant trente années d'ancienneté ".

En effet, pendant la durée d'application du contrat, le recours à la grève est en principe exclu et les grèves qui éclatent parfois sont des "grèves sauvages", non officielles. c'est-à-dire non reconnues par le syndicat et qui se font sans son appui.

Les ouvriers dans leur ensemble supportent très mal de ne pouvoir manifester leur mécontentement qu'à dates fixes et éloignées. A l'occasion du renouvellement du contrat, il leur faut en tout cas des améliorations notables, faute de quoi ils passent à l'action, débordant le syndicat. C'est-à-dire que les représentants syndicaux ne peuvent se contenter d'amuser le tapis, il faut qu'ils arrachent au patron quelque chose de substantiel et longtemps en avance, ils se creusent la tête pour savoir quel genre de revendications ils vont mettre en avant, acceptables par les patrons et répondant au voeu plus ou moins manifesté des ouvriers.

Les contrats collectifs en question ne concernent pas la branche d'industrie tout entière, mais seulement une firme. Il y a un contrat Ford, un contrat G.M., un contrat American Automobile, etc... et autant de négociations qui interviennent à des dates rapprochées.

Cette année le premier contrat à renouveler a été celui d'une firme secondaire, l'American Motors Corporation. Un accord est intervenu sans grève. Il a été qualifié de "révolutionnaire" car la société a accepté d'associer les ouvriers aux bénéfices. La formule d'intéressement est assez compliquée: 10% des bénéfices avant taxe (mais après prélèvement des intérêts devant être payés aux actions privilégiées) alimentent une caisse dont les fonds doivent être affectés à des oeuvres sociales. D'autre part, le personnel, en tant que groupe, reçoit des actions dont les dividendes (quand il y en a) sont également versés à un fonds analogue au précédent.

Le deuxième contrat était celui de la General Motors (129 usines, 310.000 ouvriers). Un accord d'ensemble est intervenu sur les conditions économiques (clauses de relèvement des salaires et d'échelle mobile, mais l'accord n'a pu se faire avant l'expiration du contrat à l'échelon local sur les conditions de travail ("work rules") et une grève de quelques jours a paralysé l'ensemble des usines. C'était la première grande grève depuis la grève de 113 jours de 1945-46. Les points en litige d'une particulière importance pour les travailleurs de la base, étaient nombreux: ils allaient depuis la question du temps libre dont les ouvriers des chaînes entendent disposer pour "satisfaire leurs besoins personnels" (24 minutes par jour désormais) jusqu'à la meilleure manière de remédier aux sols trop glissants dans les usines. Finalement le syndicat a obtenu satisfaction sur la plupart des revendications posées mais des grèves partielles, échappant au contrôle du syndicat ont retardé la reprise du travail.

Le troisième contrat était celui de Ford (120.000 ouvriers). Là aussi un accord était intervenu après 90 jours de négociation, entre les représentants patronaux et syndicaux. Mais l'accord ne put se faire avant l'expiration du contrat sur des points intéressant la gestion même des entreprises. Le syndicat demandait par exemple qu'il puisse dire son mot dans les décisions concernant le recours aux fournisseurs extérieurs pour des travaux pouvant être exécutés par les usines Ford. D'autre part, il demandait que la proportion officielle de délégués d'atelier "plein temps" soit de 1 pour 250 ouvriers, alors qu'actuellement il n'y a pas de pourcentage reconnu. Enfin, il y avait la question du temps libre pour les travailleurs sur chaîne. Après une courte grève, un compromis ayant pu intervenir, le travail a repris.

Et déjà les syndicats commencent à réfléchir aux revendications susceptibles d'être posées dans trois ans...

Cette "promotion" est présentée par la direction comme "une initiative très intéressante sur le plan social" et par la C.G.T. comme suit: ce résultat est celui de la lutte persévérante menée en particulier par les professionnels de chez Renault " (Humanité 2/10/61)

En réalité c'est pour garder ses professionnels sollicités d'aller ailleurs avec de meilleurs salaires, que Renault "accorde" le statut mensuel. De plus une bonne partie des P.2. seront nommés mensuels "au choix" ce qui veut dire beaucoup de choses. Il n'y a donc pas plus de "promotion sociale" que de victoire syndicale; on ne peut qu'admirer le parfait ensemble avec lequel direction et syndicats se renvoient la balle.

Ce n'est d'ailleurs pas particulier à Renault : aux usines I.B.M. à Essonnes (électronique) tout le personnel passe mensuel et l'horaire de travail a été réduit d'une demi-heure sans diminution de salaire, cela unilatéralement par la Direction. (l'Humanité a expédié cela en deux lignes).

RENAULT: à propos d'un syndicat de mensuels CGT. lettre d'un camarade postier:

... Dans le dernier numéro par exemple à la rubrique "Brèves Informations", il est dit: le syndicat CGT Renault annonce comme une victoire la constitution d'un syndicat de mensuels - encore un syndicat de plus- A mon avis cette information est inutile si on ne met que cela ou insuffisante. Il aurait fallu montrer que les syndicats d'aujourd'hui ne sont que les anciennes corporations à la nouvelle mode. Nous avons des syndicats de mensuels, d'ouvriers, de cadres, de patrons, de filles. etc... Je pense que nous aurions pu trouver d'excellents passages dans "Grève, Parti, et Syndicats" de Rosa Luxembourg, à ce sujet, elle explique très bien la nullité de ces syndicats qui sont les anciens groupements corporatifs sans plus.

o o
o

LES travailleurs dans le monde

U.S.A. LE RENOUVELLEMENT des contrats collectifs dans l'INDUSTRIE AUTOMOBILE AMERICAINE:

Les contrats collectifs de trois ans conclus entre les grandes firmes d'automobiles américaines (General Motors, Ford, Chrysler) et le syndicat des travailleurs de l'automobile (U.A.W.) sont venus à expiration en Septembre et Octobre.

Leur renouvellement donne lieu, chaque fois qu'il y a lieu, à des discussions extrêmement âpres entre les représentants patronaux et les représentants syndicaux, s'accompagnant de menaces de grèves, et souvent de grèves.

GRANDE-BRETAGNE :

grève pour le thé aux Usines Ford: (d'après The Economist-23/9/61)

Au cours de pourparlers entre la direction et les syndicats, sur les

salaires, il fut question de supprimer l'arrêt de 10 minutes du matin pour le thé... L'obstination de la direction pour éliminer cet arrêt n'est pas aussi absurde qu'il paraît. Elle avait proposé de distribuer le thé avec un système automatique de sorte que les ouvriers n'étaient pas obligés d'interrompre leur travail. Etant donné la situation de l'automobile, une grève ne lui faisait pas peur, et d'autre part, une attitude dure ne serait pas mal vue du patronat. Mais surtout cet arrêt pour le thé était une source continuelle de difficultés. Un des motifs avancés était que l'interruption d'une chaîne de montage coûte cher. Mais la raison principale de l'obstination patronale était que, pendant l'arrêt pour le thé, les "shop stewards" (délégués d'atelier) les plus actifs faisaient de l'"agitation". D'après Ford, en Juin, cette agitation s'était traduite au cours des onze semaines précédentes par des petites grèves sauvages quotidiennes (non autorisées par le syndicat), sauf pendant trois jours.

Sur ce point, les chefs syndicaux n'osèrent pas traiter, car ils pensaient que la suppression de l'arrêt pour le thé entraînerait une grève sauvage à l'appel des shop-stewards. Pour l'éviter, une grève officielle fut lancée.

Finalement, après une semaine, un "compromis" fut trouvé par les syndicats: l'arrêt pour le thé est réduit à cinq minutes.

Sans doute les syndicats ne sont pas mécontents de réduire les possibilités d'action des délégués d'atelier.

Un fait digne d'être noté à l'adresse des champions de l'unité syndicale: en GRANDE-BRETAGNE, il y a une seule centrale: les Trades Unions, mais les accords de Ford ont dû être signés par 22 syndicats professionnels.

LE SYSTEME d'EQUIPE A COVENTRY

(extrait de la Révolution Proletarienne- 9/61)

(d'un article traduit de la Revue anglaise Anarchy)

"...Le système d'équipe tel qu'il fonctionne à Coventry est moderne et pourtant traditionnel. Ses origines se retrouvent parmi les artisans sanguinaires qui, il y a plusieurs siècles, envoyèrent le roi au diable et payèrent cher ce mouvement par la suite. Ils travaillaient en groupe- ou guilde. Il y eut ensuite à Coventry une industrie prospère de tissage de rubans.

"... la fabrication des montres succéda à celle du ruban.

....

Vint par la suite la manufacture de machines à coudre, puis celle de bicyclettes.

....

Quand les employeurs devinrent des capitalistes, les groupes se rompirent mais ils se reconstituèrent toujours, et ils firent une nouvelle démonstration de leurs vertus.

Cela s'est maintenu jusqu'aujourd'hui dans la fabrication des cycles, cyclomoteurs, cars, avions, machines-outils; il y eut une guerre continue entre la conception du groupe et la tendance individualiste de l'employeur et de ses représentants.

Liaisons

Réunion INTER-ENTREPRISE- PARIS

10 camarades présents

Au cours des exposés faits par les camarades présents sur la situation dans leurs entreprises respectives, un échange de vue a lieu sur les points suivants:

1) QUE FAIRE DANS UNE ENTREPRISE ?

Dans un atelier, ce camarade fraiseur a pris la tête dans un débrayage pour les salaires. Il a été contacté par le délégué C.G.T. de l'entreprise (500 salariés) pour être candidat délégué du personnel sur une liste d'union. C'est une expérience à tenter, si les camarades sont d'accord, et si l'activité du délégué reste soit sous le contrôle total de ces camarades pour toutes les revendications les concernant, soit sous le contrôle des travailleurs de l'entreprise pour ce qui concerne tous les travailleurs.

2) LE ROLE DES DELEGUES et du SYNDICAT: dans une entreprise moderne.

Dans cette grande imprimerie, les délégués peu à peu remplissent des fonctions qui relevaient autrefois du chef du personnel; ils sont dégagés de tout travail, ont un bureau à eux, et peuvent circuler partout. Pour beaucoup de travailleurs, ils obtiennent quelque chose, des aménagements de détail. Autrefois une réclamation aux cadres pour obtenir par exemple une paire de bottes, ou une lampe, etc... se heurtait à un refus ou bien traînait en longueur. Aujourd'hui, le délégué transmet directement la réclamation "à qui de droit" et la direction semble avoir compris que son intérêt était justement de "satisfaire" ces petites revendications. Il y aurait beaucoup à dire sur cette transformation de l'attitude des directions à l'égard des travailleurs, sur la fonction que les délégués sont ainsi amenés à jouer dans l'entreprise.

3) CERTAINS CAMARADES se posent la question de ce qui peut être fait en présence des organisations: quelle réponse apporter à ceux qui nous demandent que faire à la place des syndicats que nous critiquons. La diversité des situations d'entreprise ne permet pas de citer en exemple ce qui est fait ici, car ce n'est pas utilisable ailleurs. Donner des mots d'ordre, préconiser telle forme d'organisation n'aurait aucun sens. C'est à chacun d'entre nous, dans le milieu de son entreprise, de voir, en se plaçant sur une position de lutte de classe quelle attitude et quelle activité il peut avoir. Au cours d'une lutte, cela peut aller assez loin (exemple des camarades de chez Mors ou des Assurances); dans d'autres circonstances les camarades peuvent être entièrement isolés sans aucun contact; dans d'autres, ils sont réduits à des critiques négatives.

4) BREVE DISCUSSION sur le rôle du chrono à l'usine.

Évolution des syndicats

L'INTEGRATION DES SYNDICATS

Un article de l'Ecole Emancipée (revue de la tendance syndicaliste révolutionnaire au sein de la Fédération de l'Education nationale) reprend une critique semblable à celle faite par les camarades de Nantes sur la position des syndicats face aux avances du régime gaulliste (Ecole Emancipée N° 3- 15/10/61).

"... La question de l'intégration des syndicats, question relativement nouvelle, est encore peu claire dans l'esprit de nombreux syndiqués, mais c'est cependant la crainte latente, mal formulée de ce danger qui s'est révélée à travers le malaise général qu'on a pu constater. Hélas, la direction réformiste s'engage de plus en plus. Forestier a encore revendiqué la participation au Plan: " Toute société moderne et démocratique n'a de chance de vivre et de s'imposer, de sauvegarder ceux qui en sont la base fondamentale: les travailleurs, que par une économie planifiée " a-t-il dit, ainsi que dans la ligne de la déclaration FEN du 28 Avril. Au lieu de dénoncer le plan gaulliste qui implique la disparition des syndicats et la transformation des responsables en fonctionnaires chargés des affaires sociales, l'organisation continue de le louer. C'est là qu'apparaît l'impuissance réformiste. Réduite à accepter ce que propose le régime, à ne pas être entendus, et limités strictement par le cadre du gaullisme, ils cherchent à sauver la face en confondant participation au Plan et gestion ouvrière. Cependant, conscients à demi du danger, ils ajoutent vite la condition impossible parce que contradictoire avec le véritable objet du Plan. Ils ne craignent pas de demander que "soit fait appel à la contribution constructive du syndicalisme DANS LE RESPECT TOTAL DE SON INDEPENDANCE A L'EGARD DU POUVOIR ". Imagine-t-on un syndicalisme collaborant à un plan capitaliste en train de défendre les travailleurs, exploités, dans le cadre même de ce plan? Si les "nécessités économiques" imposent l'arrêt des constructions scolaires et la priorité au développement des armements, embarqués dans le plan, assis à la même table que Paye, Rueff et Villiers, Forestier aura belle allure pour défendre l'Ecole face aux indispensables sacrifices pour sauver la France. En toute indépendance, lui ou son successeur, il sera contraint d'entériner les décisions et de les cautionner.

" Malheureusement cette attitude n'est pas le fait de notre seul SNI; FO, la CFTC sont tout autant avides de siéger à côté des patrons et des représentants de l'Etat (comme ils le font déjà dans les Comités régionaux d'expansion industrielle). Quant à la CGT, si elle rejette le Plan comme une tromperie en régime capitaliste, elle ne dénonce pas le danger de l'intégration du syndicalisme dans l'Etat que sous-entend nécessairement la participation au Plan. "

S'il donne la note juste, cet article garde un caractère superficiel, car il se place dans la perspective du régime gaulliste et non dans la situation générale de la société dans laquelle prend place le syndicat tel que nous le connaissons aujourd'hui. Dans toute société d'exploitation (capitaliste ou bureaucratique) il n'y a pas de place pour autre chose qu'un syndicat tendant à s'intégrer au pouvoir établi.

C'est ce qu'un camarade des P.T.P. fait ressortir dans une lettre:

" Il y aurait également de nombreuses choses à dire sur l'article " Les syndicats devant l'intégration". Les syndicats ont toujours été favorables à la collaboration avec les gouvernements, le syndicalisme révolutionnaire de 1890 à 1910 n'est qu'une exception qui a pu se passer dans un pays retardataire sur le plan industriel et qui a certaines analogies avec le comportement de Lénine à cette époque. Il est évidemment trop long d'en parler."

LA FONCTION DU SYNDICAT:

ne saurait être mieux définie par ces quelques lignes tirées d'instructions du G.F.R.A. en ALGERIE:

" Circulaire N° 13. Mintaka 5 Juin 1961... mener une action discrète et souple qui se résume ainsi: construction de l'avenir, destruction du passé... Il s'agit d'obtenir que la population de la ville soit syndiquée à 100%. D'abord pour être en mesure d'encadrer la totalité de la population par des éléments syndicaux, ensuite pour donner une première formation politique à des jeunes "

" Circulaire N° 20... pour le bon fonctionnement et le succès de ce mouvement, les dirigeants des branches syndicales intérieures ont pour tâche immédiate:

- la constitution à l'échelle locale de comités UGTA (3 ou 4 membres) (Union Générale des Travailleurs Algériens).
- la désignation par chaque comité de délégués de divers établissements entreprises, etc...
- la formation de noyaux de militants syndicalistes, à partir de chaque délégué. "

(cité par Le Monde du 10/8/61- A. Jacob- Visite au Constantinois).

Dans la pensée des dirigeants, le syndicat est donc un instrument d'encadrement, de formation, et un exécutif des décisions du pouvoir. Sa fonction est donc nettement précisée et dictée par les nécessités de la situation économique et sociale qu'affronte le pouvoir. L'industrialisation de l'ALGERIE nécessite la soumission totale des travailleurs. La bureaucratisation du syndicat et la désignation de haut en bas des responsables, n'est pas un effet du hasard mais la seule forme possible pour répondre à ce qu'on attend de cette organisation. De plus, la fonction du syndicat est nettement bien définie à côté de celle du parti.

On pourrait faire des parallèles avec la situation des syndicats en France. Pour passer du capitalisme classique au capitalisme planifié, le pouvoir a besoin "d'autorité" sur toutes les couches sociales dont les transformations bouleversent la situation. D'où le fait qu'aujourd'hui les syndicats sont au pied du mur. Si l'intégration ne se fait pas à droite, elle se fera à gauche, mais qu'y aura-t-il de fondamentalement différent pour les travailleurs?

LE CONSEIL SUPERIEUR DU PLAN

est l'organe qui prend les décisions, qui pendant quelques années vont orienter le développement économique.

Ce Conseil a été récemment remanié et comprend à côté de représentants du C.N.P.F. des syndicats agricoles, de technocrates, d'industriels et d'économistes des représentants des syndicats CGT (Krasucki, membre du P.C.), CFTC (Descamps) FO (Bethereau) CGC (Nasse).

La dernière réunion qui a mi au point le 4ème Plan (de 61 à 65) était présidée par De Gaulle lui-même.

Dans des interviews à la presse, ces représentants syndicaux ont présenté des observations de détail mais aucun n'a répété les déclarations passionnées qu'on peut trouver par ailleurs dans les journaux syndicaux contre le "régime gaulliste".

Le Président du CNPF a déclaré de son côté :

"... Il est indispensable de l'expliquer au pays par l'intermédiaire des représentants professionnels qui siègent ici (il est question de disciplines). Je considère qu'il est également excellent... que les représentants des pouvoirs publics des syndicats de salariés et de nos professions coopèrent et ma présence signifie que nos organisations professionnelles sont convaincues de l'opportunité de cette coopération".

QUESTIONS DE VOCABULAIRE:

Dans les "Voix Ouvrières" du 25 Septembre 1961, on relève dans l'éditorial commun à toutes les entreprises, sous le titre " Sauvons nous nous-mêmes " la phrase suivante :

" Ils (les factieux) ne peuvent pas lutter contre les forces dont dispose à l'heure actuelle, la classe ouvrière. Mais à la seule condition que celle-ci, c'est à dire les organisations politiques et syndicales qui la représentent soient décidées à s'en servir ".

Rarement nous n'avions trouvé en si peu de mots la confusion habituelle sous la plume des "organiseurs" de toutes sortes:

La classe ouvrière et les organisations, c'est pareil. Mais la fin de la phrase contredit le début : si les organisations doivent se servir de la classe ouvrière (et c'est bien la vérité) c'est que la classe ouvrière est autre chose que les organisations.

Nous pourrions citer à l'infini de tels exemples: le parti communiste c'est le parti de la classe ouvrière; quand les leaders du PSU (par exemple les articles de S.Mallet) parlent de "gestion ouvrière" cela veut dire: gestion par les syndicats. Et quand les camarades de Voix Ouvrières parlent de classe ouvrière, ils pensent organisations et syndicats.

Qui a raison parmi tous ces organisateurs, qui réclament pour leur organisation ou pour celle qu'ils rêvent, même pas de représenter la classe ouvrière, mais d'être la classe ouvrière.

Leurs objectifs ne nous permettent guère de voir plus clair:

" Ceux qui nous lisent savent au contraire que nous désirons ardemment le renforcement des syndicats et surtout l'unité syndicale. Pour nous, un des plus grands maux dont souffre le mouvement ouvrier à l'heure actuelle est la division des forces syndicales en plusieurs boutiques ". (Voix Ouvrières- Michelin N° 42).

Mais tout le monde dans les syndicats FO, CFTC, CGT, parle du renforcement des syndicats et de l'unité syndicale. Et là où l'unité existe, les divisions se font sur des questions corporatives (en GRANDE-BRETAGNE) ou nationalistes (en BELGIQUE). Comme quoi l'unité syndicale est un mythe dans le mouvement syndical tel qu'il existe aujourd'hui.

o o
o

Correspondance

D'UN CAMARADE EMPLOYE d'ASSURANCES:

... Si les fondateurs du Socialisme revenaient en 1961 sur terre?

Cette supposition nous permet d'avancer qu'ils ne trouveraient aucune matière pour écrire un manifeste sur la misère du prolétariat des pays de l'Europe de l'Ouest et de l'Amérique du Nord, ou du semi-prolétariat de l'Europe de l'Est.

Ils prendraient le premier bateau pour l'Asie; l'Afrique, ou l'Amérique du Sud et vivraient avec le prolétariat de notre époque. Ceux qui n'ont qu'un bol de riz par jour; ceux qui végètent sans travail à sept et plus dans un gourbi, subsistant grâce aux "organisations"; ceux que l'on sépare de leur famille pour travailler dans les mines et y mourir; ceux enfin que l'on fusille quand ils se mettent en grève.

Ils cracheraient leur dégoût aux anciens prolétaires ou à leurs enfants qui vivent maintenant en petits bourgeois au milieu de leur voiture, leur télé, leur frigidaire, leur pavillon et leurs congés payés, et qui n'ont même pas le courage de sacrifier un peu de leur superflu non pour les autres, mais pour acquérir plus de liberté; car s'ils ont le pain, leur liberté leur a été jalousement contestée par leur maître de toujours : " les dirigeants de tout bord".

L'Internationale c'est du présent, et non un rêve ou une chanson; ce pain des prolétaires est pris sur celui des autres, et à ceux-ci on leur donne le nationalisme que nos ancêtres nous avaient donné lorsque nous étions dans la misère pour permettre de futures guerres et de futurs profits.

Nous voudrions que les fondateurs reviennent. "

Les observations de ce camarade peuvent être rapprochées de la fin d'un éditorial du Monde du 4/10/61 concernant les pays sous-développés :

"Curieusement, les prophéties de Marx, démenties par les faits dans les sociétés industrielles, se trouvent vérifiées à l'échelle planétaire. Ce n'est pas une "classe" mais une zone, celle du "tiers monde", qui souffre aujourd'hui, moins au reste d'un système d'échanges et de production (ni l'Est ni l'Ouest n'arrivent à bout de ces problèmes) que de l'égoïsme des possédants et de la soif de puissance, gaspilleuse, d'énergies productives. "

Une étude du Monde (15/II/60 sur un rapport du GATT " Le commerce international en 1959 " avait souligné une évolution qui pose peut-être le conflit économique fondamental à l'échelle du monde :

"... Les pays à faible revenu ne peuvent accroître leur production et leur revenu réel sans augmenter de façon substantielle leurs importations en provenance des pays industriels, alors que ceux-ci peuvent développer production et revenu tout en réduisant la proportion de leurs importations originaires des pays de production primaire ".

" Les pays industriels ont tendance en effet à produire eux-mêmes une proportion croissante d'un grand nombre de matières premières dont ils ont besoin, pendant que l'usage de produits artificiels s'accroît, remplaçant les matières naturelles importées. Au reste on constate un déclin relatif de la commission de matières premières par unité de production ".

D'UN CAMARADE DE JEUMONT:

" J'ai lu avec attention le dernier bulletin. La présentation est nettement améliorée. Ce qui manque, c'est les articles de nos camarades inter-entreprises. En ce qui concerne les paysans, je ne crois pas nécessaire de sortir un numéro sur ce sujet si ingrat. Mais si tu as assez de courage et de documents intéressants sur la vie des ouvriers agricoles, cela pourrait probablement intéresser beaucoup de camarades.

Très bien fait, l'article sur les syndicats. Au sujet du Ghana, il aurait fallu ajouter: l'indépendance nationale, là comme ailleurs, signifie simplement l'avènement de la bourgeoisie indigène qui remplace les anciens maîtres blancs dans l'exploitation des ouvriers ghanéens."

D'UN CAMARADE POSTIER:

"... Je pense qu'il est ridicule de vouloir s'imposer la sortie périodique obligatoire des numéros même s'il n'y a rien à dire, nous ne devons pas faire de numéro bouche-trou, cela fatigue également ceux qui peuvent nous lire. Il faut que le bulletin ait une certaine tenue si nous voulons qu'il soit lu, qu'il intéresse les camarades contactés, il faut être honnête envers les camarades qui nous font confiance. La plupart des camarades qui nous lisent, tout au moins au départ, sont des militants politiques ou syndicaux, il y a peu d'éléments sans formation, il ne faut pas se leurrer.

"Je ne pense pas qu'une chronique juridique du travail régulière, soit nécessaire, nous n'avons pas à singer sur ce problème, les tribunes syndicales de toutes sortes, nous ne sommes pas tribunes syndicales auprès des ouvriers; ce n'est qu'à l'occasion d'événements ou de correspondances que nous pouvons en parler, à condition, naturellement d'en faire la critique sérieuse et non de dire comme de vulgaires bulletins

syndicaux, voici vos droits, voici ce que nous demandons pour vous, c'est là évidemment la source même de l'intégration au régime.

" Il ne faut pas non plus abuser des camarades de "Tribune Ouvrière"; dans le dernier numéro, il y a trois pages et demi, sur 18, c'est vraiment beaucoup. D'accord pour des informations de "canards" étrangers, nous ne pouvons pas lire les langues étrangères, et quelques coupures de journaux seront là bien accueillies.

" J'ai passé, comme d'habitude, le numéro à mon camarade de la CFTC; il n'est absolument pas content des allusions sur les militants de la CFTC dans la lettre des camarades de chez Dassault à Bordeaux. Condamner et critiquer la politique syndicale de la CFTC, c'est tout à fait normal, il est près à en faire autant; mais à son avis il ne faut pas repousser systématiquement les camarades de bonne volonté, les camarades qui essayent d'entreprendre quelque chose sur le plan individuel, il est désagréable pour lui de voir noir sur blanc que ces camarades, certainement sincères, soient vus comme étant minoritaires d'une organisation, minoritaires dans une usine, et voulant tout simplement placer leur salade pour obtenir des places, à la place des militants de la CGT. Que l'Eglise s'en serve, c'est une chose, ce que font ces camarades, c'est autre chose.

"Ce camarade m'a parlé également des ouvriers agricoles de l'Hérault surtout et de la région vinicole du Midi. Ce sont très souvent des espagnols, des exilés qui rampent devant le patron, et qui lâchent les bottes; à son avis ils sont écoeurants, dignes de n'importe quel lumpen-prolétariat !!

D'UN CAMARADE AUQUEL nous avons proposé de participer à la REDACTION du Bulletin :

..."Pourquoi être déçu? Chaque fois qu'il y a travail en équipe, il faut des discussions. Et le travail en équipe est nécessaire. De plus, il s'agissait d'une reprise de contact, d'une réunion de "rentrée". Bien entendu les parlottes représentent un danger lorsqu'on en abuse, mais nous ne sommes pas les seuls à en user... et à en abuser. En ce qui concerne une collaboration suivie au bulletin, je réponds non pour le moment. Les raisons principales sont les suivantes :

"- Je commence tout juste à travailler et n'ai pas encore pris l'habitude d'actions régulières. Si je faisais des promesses, je ne serais donc pas certain de pouvoir les tenir.

- Je milite à la F.A. et c'est là que je tiens à commencer de prendre des habitudes d'activités régulières.

- Je n'ai qu'une connaissance très théorique et très superficielle du syndicalisme. Avant de participer pleinement à un mouvement qui me paraît sympathique il faut que j'apprenne ce qu'est le syndicalisme de base, ce que représente la "masse" de ceux qui ne militent pas. Et cela me sera difficile car objectivement, malgré mes origines et mes opinions, je suis "cadre". J'espère bien ne pas acquérir un certain esprit "hiérarchiste" mais il reste tout de même le virement de fin de mois. Les réflexes devant une situation donnée sont en partie fonction de la mesure dans laquelle on peut satisfaire les besoins les plus courants. Heureusement, il n'y a pas que les réflexes, mais ils comptent tout de même.

"Cependant, j'ai l'impression d'être en gros d'accord avec ce que vous tentez de faire (ce n'est nullement prétentieux, nous en sommes tous là... au moins les militants) et je suis bien décidé à apporter ma petite pierre. Pour le moment, je tiens à préciser que ce ne peut être que pour des bricoles... et bien entendu pour participer aux frais (minimum indispensable quand on peut le faire, ce qui est mon cas). "

D'UN CAMARADE BELGE:

" J'ai bien reçu votre dernier bulletin. La réponse à la lettre du camarade anarcho-syndicaliste m'a surtout intéressé par la netteté de ses positions, et le fait qu'elle rejoint également l'une de mes préoccupations actuelles: savoir si le syndicat tel quel, est encore capable de saisir l'intelligibilité du processus historique, de créer une véritable praxis de la classe ouvrière. Pour ma part, je crois que votre effort, ce qu'il a de concret, de singulièrement quotidien, en ce qu'il essaie chaque fois de saisir le lieu même de l'histoire au niveau des entreprises, est bien plus important que la fausse praxis, l'anti-praxis imposée de l'extérieur par les "encadrements" des syndicats et des partis. Le problème, comme vous le dites, n'est donc pas de savoir s'il faut être dedans, ou dehors, mais d'envisager chaque situation avec la conscience de classe "

A PROPOS de l'article "ENTR'ACTE à BERLIN", lettre d'un employé:

J'ai lu l'article tiré de Tribune Ouvrière sur BERLIN. J'y ferai deux sortes de critiques:

- d'abord une optique générale, avec laquelle je ne suis pas d'accord: celle qui laisse croire que ce sont les dirigeants qui créent les situations qu'ils peuvent exploiter le moment voulu.

Ceci est d'ailleurs contradictoire avec d'autres réflexions très justes et qui méritaient d'être approfondies: celles que la "tension internationale" est avant tout amenée par des difficultés d'ordre intérieur, tant pour la Russie, que pour les USA.

L'autre critique que je ferai, c'est précisément ce défaut d'approfondissement. Il est facile de relever les contradictions du genre "ce qui est valable pour l'Algérie ne l'est pas pour l'Allemagne de l'Est", ou de faire de l'anti-militarisme. On pourrait écrire là-dessus des pages et des pages qui resteraient superficielles. Ces faits existent, c'est sûr, mais ce sont des conséquences, et il faut nous attacher à atteindre les causes essentielles. Pour les gouvernements, le patriotisme, le militarisme sont des moyens, parmi d'autres, qui découlent naturellement de la nature de la société d'exploitation. Il n'y a pas chez les dirigeants d'intention de faire revivre le militarisme en tant que tel, mais certaines tensions sociales amènent son développement.

Puisque le texte aborde ces questions de militarisme et de l'armée, j'en profite pour faire quelques observations:

- depuis le début de la crise de Berlin, le P.C. déploie une véritable campagne de haine contre les Allemands (de l'Ouest bien sûr. Il y aurait des pages à écrire sur le nationalisme du P.C. qui depuis la guerre a pris la relève avec combien plus de virulence et de subtilité du nationalisme bourgeois. La critique du P.C. contre le capitalisme français est de ne pas développer au maximum le potentiel et l'indépendance économiques nationales: il retrouve sur ce plan beaucoup de technocrates. Ce n'est

un hasard si, à cette nouvelle classe correspond un nouveau nationalisme qui prend la place de l'ancien.

La position de Salan réclamant le retour à la démocratie apparaît pleine de sens. Sous la 4ème toutes les fractions pouvaient infléchir le pouvoir par l'intermédiaire du parlement: aucun gouvernement n'aurait osé toucher à l'Armée (exemple la capitulation de Mollet en février 56). Le conflit entre la fraction dynamique du capitalisme et sa fraction arriérée s'exprime finalement par une lutte entre deux fractions de l'armée (les travailleurs ne sont pas dans le coup). Or la fraction qui a pris le pouvoir derrière De Gaulle ne peut dominer l'autre que par l'usage d'un pouvoir fort, d'où la revendication de Salan d'un régime parlementaire.

Il y a quelque analogie avec la crise brésilienne où l'armée (rétrograde) a réussi à imposer un régime parlementaire (qui permet d'intervenir légalement) là où il y avait un régime présidentiel aux mains d'éléments "progressistes".

Le rôle de l'armée sera très important dans l'Algérie "indépendante" qui nécessitera un pouvoir fort. Il serait intéressant d'analyser comment par l'effet de la tactique de la guerre (barrages, craintes d'internationalisation) l'armée régulière n'est jamais intervenue, mais sera l'occupante du terrain après la paix, porteur de discipline, et de mots d'ordre stricts du pouvoir politique (analogie avec l'action des CRS et de la gendarmerie en Algérie). A cette remarque j'ajouterai cette remarque de France-Observateur du 12/10/61, déclarations de ministres FLN: " il n'y a que deux sortes de karkis: ceux que nous considérons comme irrécupérables et qui sont plus ou moins acquis à l'OAS, et ceux qui se trouvent sous notre influence... Il n'y a pas pour De Gaulle une force algérienne politiquement sûre, si nous n'y donnons le coup de pouce nécessaire..... Il y aura demain, après certains brassages une grande armée nationale en Algérie ".

(suite de l'éditorial)

Aux tentatives de rapprochement des partis de "gauche" (PC, PSU, SFIO) fait écho les "actions communes" des syndicats et les comités locaux de toutes sortes nageant dans la confusion la plus complète en dépit des professions de foi relativement faciles étant donné l'incohérence et l'incapacité du régime actuel: comités ouvriers et paysans, comités de vigilance, comités anti-fascistes, etc... Toute une propagande pré-électorale tend à se développer et on peut se demander quel sens ont dans cette perspective et dans celle de la solution du conflit algérien, les grèves actuelles de la SNCF ou d'un conflit comme celui des dockers de Marseille. Dans la période qui s'ouvre nous pensons que tous les événements seront marqués par l'orientation que leur donneront le gouvernement et les partis manoeuvrant autour du pouvoir politique, sans mettre en cause même, semble-t-il, la présence de De Gaulle.

LES POLYSCAINS

Nous avons reçu différentes lettres de camarades comme suite à la discussion de la précédente réunion. Nous en avons discuté avec d'autres camarades, Nous essaierons dans le prochain bulletin de donner un résumé assez bref de l'ensemble ainsi que de quelques livres sur cette question.

Le but de notre regroupement est de réunir des travailleurs qui n'ont plus confiance dans les organisations traditionnelles de la classe ouvrière, partis ou syndicats.

Les expériences que nous avons faites nous ont montré que les syndicats actuels sont des éléments de stabilisation et de conservation du régime d'exploitation. Ils servent d'intermédiaire sur le marché du travail, et utilisent nos luttes pour des buts politiques et non pour les épauler et les coordonner.

C'est pourquoi nous pensons que c'est à nous-mêmes de défendre nos intérêts et de lutter pour notre émancipation. Mais nous savons que nous ne pouvons le faire d'une façon efficace en restant isolés. Aussi cherchons-nous à créer des liaisons effectives, directes entre les travailleurs, syndiqués ou non, de différentes usines, entreprises ou bureaux. Ceci nous permet de nous informer mutuellement de ce qui se passe dans nos milieux de travail, de dénoncer les manœuvres syndicales, de discuter de nos revendications, de nous apporter une aide réciproque.

Cela nous mène, à travers les problèmes actuels, à mettre en cause le régime et à discuter les problèmes généraux, tels que: la propriété capitaliste, la guerre, ou le racisme. Chacun expose librement son point de vue, et reste entièrement libre de l'action qu'il mène dans sa propre entreprise.

Dans les luttes, nous intervenons pour que les mouvements soient unitaires, et pour cela, nous préconisons la mise sur pied de comités associant de façon active le plus grand nombre possible de travailleurs, nous préconisons des revendications non hiérarchisées et non catégorielles, capables de faire l'unanimité des intéressés. Nous sommes pour tout ce qui peut élargir la lutte et contre tout ce qui tend à l'isoler. Nous considérons que ces luttes ne sont qu'une étape sur le chemin qui conduit vers la gestion des entreprises et de la société par les travailleurs eux-mêmes.

CORRESPONDANCE BLACHIER Pierre - 13 bis Rue Labois Rouillon - PARIS-18ème.

ABONNEMENTS:
UN AN - 10 numéros: 2.50 N.F.
versements: SIMON- ccp. 6447-77 PARIS- ou timbres-postes.

GERANT: P. BLACHIER